

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.168>

## **Análisis comparativo sobre la normatividad de los países de Colombia y Venezuela en el manejo del estrés laboral**

Comparative Analysis on the Regulations of the Countries of Colombia and Venezuela in the Management of Work Stress

**Luz Angela Leon Blanco**

Universidad De La Guajira

lleon@uniguajira.edu.co

<https://orcid.org/0000-0003-3895-5622>

Colombia

**Leyla Figueroa Royero**

Universidad De La Guajira

leylafigueroa@uniguajira.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-9268-2245>

Colombia

**Iris Judith Diaz Guete**

Universidad De La Guajira

ljdiaz@uniguajira.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-1340-3074>

Colombia

**Deibis Mendoza Lopez**

Universidad De La Guajira

dymendoza@uniguajira.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-1146-149x>

Colombia

**Jazmin Sprockel Villarreal**

Universidad De La Guajira

jazminsprockel@uniguajira.edu.co

Colombia

**Diana Escobar Mendez**

Universidad De La Guajira

descobarm@uniguajira.edu.co

Colombia

Artículo recibido: día 3 de noviembre de 2022. Aceptado para publicación: 17 de noviembre de 2022.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 

Como citar: Leon Blanco, L. A., Figueroa Royero, L., Diaz Guete, I. J., Mendoza Lopez, D., Sprockel Villarreal, J., & Escobar Mendez, D. (2022). Análisis comparativo sobre la normatividad de los países de Colombia y Venezuela en el manejo del estrés laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1084-1095  
<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.168>

## Resumen

La actual investigación, tuvo como intención realizar un análisis comparativo de la normatividad de los países de Colombia y Venezuela sobre el manejo del estrés y los riesgos psicosociales en el ámbito laboral; con el propósito de encontrar algunos puntos de discrepancia y desarrollar líneas de aprendizaje orientadas al abordaje normativo en la identificación, intervención y prevención de las enfermedades laborales, así como otros factores psicosociales, que permitan determinar criterios y modelos relevantes, y asimismo su aplicabilidad en las empresas colombianas. Para tal fin se consideraron las teorías de varios autores de postura científica y se analizaron criterios reguladores de algunas normas establecidas entre las que se destacan, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y Norma técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional en Venezuela, y Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1562 del 2012, Decreto 1072 del 2015 y Resolución 2646 de 2008, Resolución 2764 del 2022 y Ley 1616 de 2013. Concluyéndose que los riesgos psicosociales en el entorno laboral se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, los cuales pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Siendo el estrés, el riesgo psicosocial laboral más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales del mundo del trabajo.

*Palabras clave:* estrés laboral, riesgo psicosocial, legislación

## Abstract

The current investigation was intended to carry out a comparative analysis of the regulations of the countries of Colombia and Venezuela on the management of stress and psychosocial risks in the workplace; with the purpose of finding some points of discrepancy and developing lines of learning oriented to the normative approach in the identification, intervention and prevention of occupational diseases, as well as other psychosocial factors, which allow determining relevant criteria and models, and also their applicability in the Colombian companies. For this purpose, the theories of several authors of scientific position were considered and regulatory criteria of some established norms were analyzed, among which stand out, the Organic Law of Prevention, Conditions and Work Environment (2005) and Technical Norm for the Declaration of Occupational Disease in Venezuela, and Substantive Labor Code, Law 1562 of 2012, Decree 1072 of 2015 and Resolution 2646 of 2008, Resolution 2764 of 2022 and Law 1616 of 2013. Concluding that psychosocial risks in the work environment are derived from deficiencies in the design, organization and management of work, as well as poor social context of work, and can lead to negative psychological, physical and social outcomes, such as job stress, burnout or depression. Being stress, the most global occupational psychosocial risk of all because it acts as a general response to the psychosocial factors of the world of work.

*Keywords:* work stress, psychosocial risk, legislation

## **INTRODUCCIÓN**

El ritmo de vida que se vive en la sociedad moderna, es resultado de las constantes demandas impuestas por el medio ambiente que lo rodea, caracterizado por el consumismo y la globalización, lo cual induce a los individuos a cambiar su estilo de vida, generando reacciones y estados emocionales insanos, los cuales no permiten que los mismos realicen tareas específicas que se resumen en un solo término en particular, el estrés.

Este fenómeno, llega a afectar actividades importantes como por ejemplo, el trabajo, debido a la remuneración tanto monetaria como de conocimiento que representa, así como también el entorno social y afectivo, siendo ese el punto donde el estrés comienza a hacerse notar en la persona. Por ello, se puede decir que el estrés laboral es una consecuencia de la vida moderna, el cual afecta en diferentes grados a todos los individuos laboralmente activos, sin importar su jerarquía dentro de la estructura organizacional dentro de una empresa.

Según la (OIT), el estrés laboral se define como una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo”, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores. El estrés laboral perjudica el desempeño de los empleados al deteriorar el clima organizacional, disminuir la productividad y generar desgaste por conflicto con los compañeros.

Al respecto, Peiró (2009) expresa que el estrés laboral es un fenómeno en el mundo del trabajo, siendo considerada incluso la pandemia del siglo XXI, por lo cual su creciente importancia está relacionada con las transformaciones que se están produciendo en los mercados de trabajo, las relaciones laborales, las empresas y la propia naturaleza del trabajo. La globalización de la economía, los mercados, la crisis financiera, los cambios tecnológicos y los demográficos y sociales tienen importantes repercusiones sobre las formas organizativas de las empresas. Las relaciones entre la empresa y el trabajador, los sistemas de trabajo, el contexto del puesto y la propia actividad laboral.

Es por ello, que en los países a nivel mundial, se han establecido esfuerzos por dar la importancia pertinente al estrés laboral, dentro del escenario del trabajo, por medio del establecimiento de reglamentos, normas, leyes, dentro de sus legislaciones, que regulen los mecanismos de afiancen la garantía de fomentar la salud laboral en los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de este contexto, se ubican países como Colombia y Venezuela, naciones que dentro de su legislación han enmarcado y definido el estrés laboral como una enfermedad profesional, inherente a las actividades laborales en los trabajadores y trabajadoras, por consiguiente, el establecimiento de deberes y regulaciones que deben aplicarse para que las mismas no representen un mal de importancia dentro de la fuerza laboral activa de cada país, y garantizar su salud ocupacional.

Desde la perspectiva colombiana, la Ley 1562 del 2012, en su artículo. 1 determinó que uno de los objetos de la seguridad y salud en el trabajo es el de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Posteriormente el Decreto 1477 del 2014 tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. Asimismo, en la tabla de Enfermedades Laborales se establece el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.

Además de ello, la norma legal que regula los aspectos relacionados con los trabajadores, lo representa el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, el cual ha sufrido varias modificaciones. En el mismo se establece la definición de la enfermedad profesional, además de contener las tabulaciones de las enfermedades categorizadas.

Por su parte, en Venezuela, se tiene la ley reguladora de las enfermedades ocupacionales, Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), cuyo objeto, en su artículo 1, es establecer las instituciones, normas que permitan garantizar a los trabajadores condiciones de salud y bienestar en un ambiente de trabajo propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, además de regular los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en relación con la salud y ambiente de trabajo.

Además de ello, se tiene la Norma técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional emitida por el órgano regulador, Inpsasel en el año 2008, donde se establece una clasificación de las enfermedades que se presentan dentro de un ambiente laboral, categorizadas por los factores que intervienen. El estrés se encuentra ubicado dentro de los Factores Psicosociales.

De tal manera, en el presente artículo tiene como propósito fundamental realizar un análisis comparativo acerca del estrés laboral, tomando en consideración la legislación colombiana y venezolana, que hacen mención o alusión a esta enfermedad laboral, estableciendo los criterios reguladores que cada norma establece.

### **ENFERMEDAD LABORAL**

De acuerdo con Fraume (2004, p. 175) una enfermedad laboral, es una afección médica que se presenta como resultado de la exposición de agentes físicos, químicos o biológicos propios del ambiente de trabajo. Asimismo, el mismo autor refiere, que la enfermedad profesional, es resultante del ejercicio habitual y normal de una profesión, cuya indemnización está ligada a un respeto de las tres condiciones siguientes a) afección que figure en la lista oficial de las enfermedades profesionales; b) ejercicio de una profesión que expone a este riesgo; y c) enfermedad que es diagnosticada en los plazos fijados por la ley.

Esta perspectiva, se ajusta a la visión de la normativa colombiana, en relación con las enfermedades profesionales, que según el artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo:

Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio

Esta definición establece la figura de enfermedades laborales, como un estado de patológico que se origina como consecuencia de un determinado tipo de trabajo. Además, el artículo 201 establece la tabulación de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Laborales.

También, en el artículo 4 de la Ley 1562 del 2012, define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Por otra parte, desde el punto de vista de Venezuela, el Artículo 70 de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) define lo que es una Enfermedad laboral expresando que se entiende por la misma como los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de factores psicosociales y emocionales (Entre otros), que se manifiesten por trastornos funcionales o desequilibrio mental (así como físico), temporales o permanentes.

Esta norma legal, estableció cambios significativos, como lo es la consideración de una concepción biopsicosocial de la salud y la necesidad de que ésta sea promovida en los lugares de trabajo. Esta concepción está alineada con la visión de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) cuando define la salud como el estado completo de bienestar físico, mental y social y no sólo como ausencia de daño o enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo.

Esta nueva concepción de la salud tiene una trascendencia muy importante al resaltar la triple dimensión de la salud y la importancia de lograr que el organismo, la mente y las relaciones sociales estén en equilibrio. Ello ha supuesto una concepción de la prevención de riesgos y accidentes laborales que incluye los llamados riesgos emergentes de carácter psicosocial y ha llevado también a la consideración de los daños psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos.

### **RIESGO PSICOSOCIAL**

Los riesgos psicosociales, de acuerdo con Álvarez (2009) se pueden definir como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Poco a poco, los riesgos psicosociales han ido ganando entidad y relevancia, incorporando formalmente nuevas manifestaciones atractivas para los investigadores y estudiosos de esta materia. Su carácter pluridimensional, que tanto se subraya, no ha hecho más que favorecer el análisis desde múltiples perspectivas, en consideración a sus diversas facetas y efectos.

En Colombia la Resolución 2646 de 2008, establece disposiciones generales y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. En su artículo 3 se define los factores de riesgos psicosociales como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Asimismo, se distinguen en la legislación tres tipos de factores, y así se expone en el artículo 3, donde se expone que artículo 4:

Sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales. Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas y/o sinergizadas por las condiciones extralaborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo.

Seguidamente en el artículo 5 se reza que:

Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Esta es la clasificación que el mencionado decreto colombiano hace de los factores psicosociales, y los cuales son explicados de manera detallada en los siguientes artículos 6, 7 y 8.

En el artículo 6, comenta que factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Entre los aspectos a valorar deben estar: la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medioambiente de trabajo, interfase persona-tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos, programas de capacitación y formación

Por su parte, el artículo 7, Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores: Utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda y acceso a servicios de salud.

En el artículo 8, se establece que factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores: Información sociodemográfica, características de personalidad y estilos de afrontamiento y condiciones de salud evaluadas.

Según la Resolución 2764 del 2022, establece la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

La norma tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, instrumentos de evaluación o guías de intervención destacando los siguientes aspectos: i) Los instrumentos aplican a todos los empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, organizaciones cooperativas, entre otros ii) La periodicidad de la evaluación dependerá del nivel de riesgo psicosocial. iii) disposición de reglas para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo iv) Aclaración de los mecanismos de intervención de factores de riesgo psicosocial durante situaciones de emergencia sanitaria, ambiental o social.

Del mismo modo, la Ley 1616 del 2013, en su artículo 9º determina la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, estableciendo que, "las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores".

Desde la perspectiva de Venezuela, es un hecho que la materia de seguridad y salud en el trabajo está conformando un verdadero subsector del ordenamiento jurídico de nuestro país, alejándose definitivamente del ámbito propio del Derecho del Trabajo y acercándose a la esfera de otras disciplinas jurídicas (civil, penal, administrativa y seguridad social).

Muchos especialistas en materia de salud laboral propugnaban el reconocimiento de los riesgos psicosociales, como enfermedad laboral, entendiendo por ésta, aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo (art. 70, LOPCYMAT, 2005).

La Norma Técnica para la Declaración de Enfermedades laborales (NT-02-2008) publicada el 01 de diciembre de 2008, reconoce como enfermedad laboral las afecciones por factores psicosociales y establece explícitamente en su listado de enfermedades ocupacionales las siguientes afecciones: Estrés laboral, Fatiga laboral, Agotamiento emocional (Síndrome Burnout) y Respuesta a Acoso laboral (Síndrome de Mobbing).

Este reconocimiento trae consigo una serie de consecuencias, como es fundamentalmente su amparo legal, toda vez que la normativa legal venezolana, contenida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), LOPCYMAT y su Reglamento, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y una serie de Convenios Internacionales que son ley para Venezuela, establecen la protección del trabajador en su estado físico y mental, con especial referencia a los riesgos psicosociales.

## **ESTRÉS LABORAL**

El estrés laboral, es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta la sociedad en general, debido a que no solo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino que también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática ha podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés.

De acuerdo con Fuertes (2014) el estrés se puede definir como un proceso de relación entre el sujeto y el entorno, y se produce cuando dicha relación se percibe como amenazante y desbordante de los propios recursos y pone en peligro el bienestar o la salud personal. De tal manera, el estrés es ante todo un proceso de relación entre individuo y el entorno, que todos pueden sufrir en mayor o en menor medida.

En Colombia, dentro del Capítulo IV de la Resolución 2646 de 2008, se establece la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral, el artículo 18 expone: La determinación del origen. Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales.

En el artículo 19, se establece que el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Adoptase como de obligatoria referencia, el Protocolo para Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, el cual será revisado y actualizado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, como mínimo cada cuatro (4) años.

Asimismo, en el Artículo 20, se comenta que la información requerida para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral, los empleadores deben suministrar, como soporte técnico, la información sobre exposición a factores psicosociales intralaborales, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos en la salud. A su vez, corresponde a las administradoras de riesgos profesionales suministrar la información de la cual disponga, en relación con los factores de riesgo psicosocial.

Asimismo, se visualiza en la norma, que las patologías causadas por estrés en el trabajo, se presentan trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable

Ahora bien, en Venezuela, existe la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional del año 2008, se establecen los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico, en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, por parte de las empleadoras y los empleadores, asociadas o asociados, a través del servicio de seguridad y salud en el trabajo.

En la mencionada norma, se presenta como anexo, el listado de enfermedades ocupacionales, donde se clasifican por tipología, siendo a la vez codificadas. Dentro de las afecciones por factores psicosociales, se encuentra el estrés ocupacional.

Al respecto, la Lopcymat (2005) en su artículo 73 establece que los episodios de deberían declararse formalmente ante el Inpsasel, sin embargo, en la práctica estas situaciones terminan con la renuncia voluntaria del trabajador o en muy pocos casos extremos, en denuncias formal por acoso laboral.

Los trabajadores y trabajadoras que creen estar expuestos a este tipo de patologías por razones laborales deben como mínimo llevar sus planteamientos y denuncias (por escrito) ante los Delegados de Prevención, y estos últimos, hacer un análisis objetivos de las condiciones laborales a las cuales está expuesta el trabajador o trabajadora afectada, con el fin de verificar la veracidad de su situación, y posteriormente llevar dichos planteamientos ante el Comité de Seguridad para ser solucionadas.

Siendo esta una situación compleja en la que no existen criterios para determinar qué cantidad de trabajo puede considerarse con excesivo y riesgoso para la salud emocional del trabajador, lo mejor es percatarse de elementos tales como:

- a) El cumplimiento tanto de los descansos establecidos por Ley (No más de 5 horas continuas trabajando, no más de 8 horas diarias, con excepciones) como de los recesos intrajornada recomendados (si es posible, recesos de 5 minutos cada hora).
- b) El trato respetuoso y apegado al mínimo respeto por la condición y la dignidad humana de los trabajadores, del patrono o supervisor hacia los trabajadores y trabajadoras.
- c) Revisar el listado de asignaciones y funciones (si existe) del cargo, compararlo con otros cargos de la empresa, o incluso, de otras empresas del sector.
- d) La presencia de síntomas típicos de estrés laboral (ansiedad extrema, llanto, cefaleas, temblores). Ya en este caso, debería hacerse la declaración de Enfermedad Ocupacional.

### **CONCLUSIONES**

Luego de analizar los aspectos relacionados con las enfermedades laborales, los riesgos psicosociales y en especial el estrés laboral, enfocados desde la perspectiva de las legislaciones de Colombia y Venezuela, se observa que en ambas naciones se manejan instrumentos legales, por medio de los cuales, no solo se definen los términos relacionados con el tema en cuestión, sino también se establecen los procedimientos para determinar la tipología de la afección que se sufre, para clasificarla, información necesaria para poder aplicar las respectivas acciones correctivas, de prevención y tratamiento.

En el caso de la legislación colombiana, se presentan algunos instrumentos legales, el principal el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, que con el tiempo ha tenido algunas variaciones, así como se presentan leyes, decretos y resoluciones relacionados con el tema de la seguridad y salud en el trabajo y enfermedades laborales, tales como como la Ley 1562 del 2012, Decreto 1072 del 2015, Resolución 2646 de 2008, Resolución 2764 del 2022 y Ley 1616 de 2013.

Todas las normas en conjunto, se conjugan para establecer un marco legal para la regulación de la salud ocupacional en el país, en especial en la Resolución 2646 de 2008, donde se establecen datos específicos sobre las patologías psicosociales y en especial sobre el estrés laboral, en relación sobre la manera de determinar su origen.

Por su parte, en el caso de Venezuela, desde el marco de la Constitución Nacional de 1999, la Ley Orgánica de Trabajo, se redactó la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (2005), la normativa legal creada expresamente para regular todos los aspectos relacionados con la salud ocupacional en los trabajadores y trabajadoras venezolanos, estableciéndose no solo la definición de la enfermedad ocupacional, sino también, elementos novedosos al considerar también la concepción psicosocial de la salud y la necesidad de que la misma sea promovida en el área de trabajo.

A la par, en 2008 se redactó la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional del año 2008, en donde se establece la clasificación de las afecciones que se consideran como ocupacionales en relación con su tipología, donde el estrés laboral se ubica dentro de las afecciones por factores psicosociales.

De tal manera, se puede decir que ambas legislaciones cuentan con instrumentos suficientemente completos donde se pueden establecer los mecanismos necesarios para que las empresas puedan resguardar y velar por la salud psicosocial de sus empleados, y prevenir la aparición o incidencia del estrés laboral como un problema de salud colectivo dentro de los trabajadores y trabajadoras que hacen vida dentro de ella.

## REFERENCIAS

Álvarez, P. (2009) Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela

Asamblea Nacional (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial No. 38236. Venezuela.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela

Código Sustantivo del Trabajo. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Colombia.

Decreto 1072 del 2015. Colombia

Fraume, N. (2004) Diccionario Ambiental. Ecoe Ediciones. Bogotá, Colombia.

Fuertes, J. (2004) Acoso laboral. Mobbing. Psicoterrorismo en el trabajo. Ediciones Arán S.L. España.

Ley 1562 de 2012. Colombia

Ley 1616 de 2013. Colombia

Norma técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (2008). Inpsasel. Venezuela

Peiró, J. (2009) Estrés laboral y riesgos psicosociales. Investigaciones recientes para su análisis y prevención. Universitat de Valencia. España.

Resolución 2646 de 2008. Colombia.

Resolución 2764 del 2022. Colombia